Public Service Staff Relations Board

2003-2004
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2003.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Communication Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.communication.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2004-III-35
ISBN: 0-660-62281-5

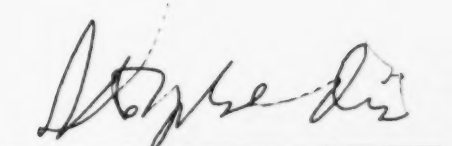
103-04555/

Public Service Staff Relations Board

2003-2004 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved



Minister

TABLE OF CONTENTS

Section I: Chairperson's Message 1

Section II: Raison d'Être 3

Section III: Planning Overview 5

Section IV: Plans and Priorities 7

Section V: Organisation 9

5.1 Business Line 9

5.2 Accountability 9

5.3 Departmental Planned Spending 10

Annex A: Net Cost of Program for the Estimates Year 11

Annex B: Other Information 13

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board 13

References: Listing of Statutory and Departmental Reports 13

Contacts for Further Information 14

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE

I would like to state at the outset that the primary objective of the Board over the period covered by this report remains the effective administration of the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

However, by the time this Report on Plans and Priorities is tabled, the *Task Force on Modernizing Human Resources Management's* proposals for renewed labour relations within the Public Service of Canada will likely have been released. Such a milestone will give us the ideal opportunity to seek ways to rejuvenate the processes of both collective bargaining and adjudication.

I am hopeful that the new legislative regime will emphasize the need for a more structured and innovative dispute resolution process, as I believe that the implementation of such a process is critical to improved relations between employees and employers.

We at the Board believe that it is critical for good labour relations to develop and promote a mindset of dispute resolution. We currently offer our clients an introductory course on mediation. But the Board must do more to meet the challenge. A more elaborate training program on dispute resolution would facilitate the ongoing transfer of knowledge and competencies to clients. Our training enables employee and employer representatives to use the dispute resolution process at the local level earlier on, before a situation escalates, possibly beyond repair.

The Board remains committed in its desire to foster better relations in the Public Service, built on trust and respect. We will therefore continue to cooperate and consult with employers and bargaining agents to ensure that their needs are understood and met. Of course, new legislation will require new regulations. To facilitate the transition, we intend to initiate a consultation process with our clients concerning the new regulations.

This is a critical moment for labour relations in general and for the Board in particular. With the right resources, we can build a stronger, more effective and more transparent system that will serve the needs of federal public servants for years to come.

Yvon Tarte
Chairperson

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the 2003-2004 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2003-2004 Report on Plans and Priorities.*

- It accurately portrays the Board's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by the Treasury Board Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Yvon Tarte
Chairperson

Date: February 2003

SECTION II: RAISON D'ÊTRE

Our mission is to promote and support harmonious employer-employee relations in the federal Public and Parliamentary Service, hence enabling the government to provide its services to Canadians with a minimum of disruption.

We shall:

- Conduct hearings in accordance with the law, the principles of natural justice and render timely decisions;
- Assist the parties, where possible, to resolve their differences on their own;
- Ensure that all processes are impartial and open;
- Consult with the parties to facilitate and improve the Board's processes;
- Educate and inform clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence;
- Promote a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff, and;
- Ensure efficient and effective use of our resources

SECTION III: PLANNING OVERVIEW

The Board is funded through operating expenditures. Since the essential functions performed by the Board are non-discretionary in nature and must be provided at the request of the parties, this funding mechanism has been effective up to now. However, as we foresee the implementation at the Board of a more elaborate training program on dispute resolution techniques, the Board is in the process of asking authorization from Treasury Board to establish a net voting authority that would enable the Board to recover direct costs related to training from clients. The funds recovered from clients would then be reinvested in the training program.

Ultimately, the planning context and strategic direction of the Board will be guided by the labour relations concerns of public servants normally expressed through their bargaining agents, as well as the concerns of public service employers in managing the public service and implementing the program approved by the government of the day.

The legislative changes that the *Task Force on Modernizing Human Resources Management* intends to propose will undoubtedly have an impact on the strategic direction of the Board and labour relations. Additional funding from the Treasury Board will be required to fulfill any new role assigned to the Board.

The Board continues to be faced with issues arising from the creation of special agencies as separate employers. The restructuring of bargaining units, the conduct of representation votes and the determination of managerial and confidential exclusions add to the Board's workload.

The implementation of a classification reform will have a significant impact on bargaining and could result in increased requests for the Board's assistance and intervention.

SECTION IV: PLANS AND PRIORITIES

Strategic Outcome	Priorities
Maintain an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public Service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption of the implementation of government programs	Implement and administer new legislation. Revise regulations in accordance with new legislation. Implement a more elaborate training program on dispute resolution processes. Produce an educational training video on expedited and formal adjudication processes. Implement a modern management framework. Continue to update the Board's website in accordance with GOL criteria.

The first two priorities identified in the above table are totally dependent on the results of the *Task Force on Modernizing Human Resources Management*'s report. Once the proposed legislative changes are made public, the Board will realign its resources accordingly.

As part of its communications strategy, the Board plans to produce a second video that will explain the expedited and formal adjudication processes. The production of this video will only be made possible if the Board's request to recover direct costs related to training from clients is approved by Treasury Board.

In addition to delivering its essential functions, the Board will continue to participate actively in government-wide initiatives. The Board expects to finalize the development of its modern management action plan early in 2003-2004; in the meantime, initiatives to integrate modern comptrollership as a key element of the Board's management improvement agenda are already underway. Furthermore, we continue to update the Board's website in accordance with the Government On-Line initiative.

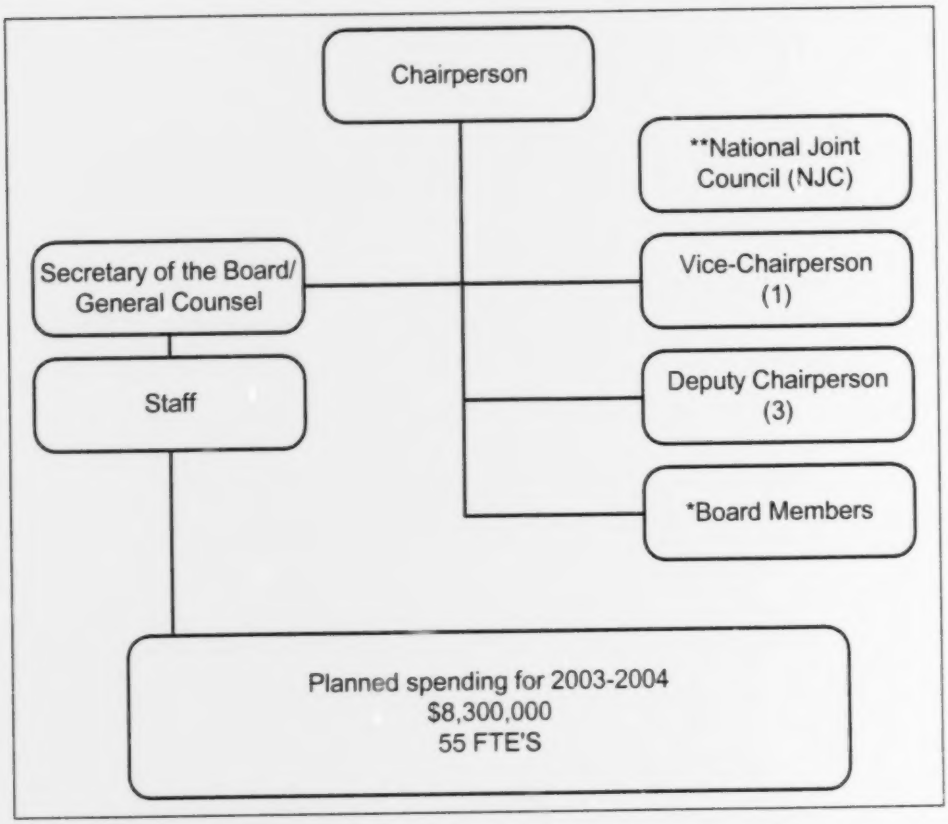
SECTION V: ORGANISATION

5.1 Business Line

The Public Service Staff Relations Board has one business line: public service staff relations.

5.2 Accountability

Public Service Staff Relations Board
(PSSRB)



* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council

may designate. During virtually all of the years since the Board's inception, the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. The Minister's responsibility under the Act is to lay the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

5.3 Departmental Planned Spending

($ millions)	Forecast Spending 2002-2003*	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006
Budgetary Main Estimates	5.9	6.6	6.2	6.2
Plus:				
Adjustments **	1.1	0.0	0.0	0.0
Cost of services received without charge	1.7	1.7	1.7	1.7
Net Cost of Program	8.7	8.3	7.9	7.9
Full time Equivalents	**55**	**55**	**55**	**55**

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

** Adjustments represent approvals obtained since the Main Estimates and include those obtained through Supplementary Estimates.

The planned spending for 2003-2004 includes an amount of $469,000 for the Human Resources Modernization initiative. This amount will not be available in future years.

ANNEX A: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR

($ millions)	**Public Service Staff Relations**
Net Planned spending (Gross Budgetary and Non-budgetary Main Estimates)	6.6
Plus	
Services received without charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1.4
Contributions covering employer's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	0.3
2003-2004 Net Program Cost	**8.3**

ANNEX B: OTHER INFORMATION

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- Yukon's *Education Staff Relations Act*, S.Y. 2001, c. 14
- Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure
- *Yukon Public Service Staff Relations Act*, R.S.Y. 1986, c. 142
- Regulations and Rules of Procedure of the Yukon Public Service Staff Relations Board

References
Listing of Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Operations Services:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Web Site:	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses 2003-2004

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaire

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2003.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Communication Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.communication.gc.ca

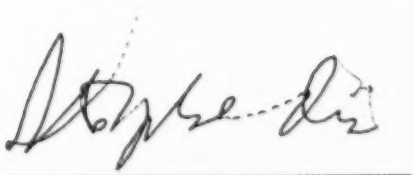
No de catalogue : BT31-2/2004-III-35
ISBN 0-660-62281-5

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses 2003-2004

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé



Ministre

TABLE DES MATIÈRES

Section I : Message du président 1

Section II : Raison d'être 3

Section III : Aperçu de la planification 5

Section IV : Plans et priorités 7

Section V : Organisation 9

5.1 Secteur d'activité 9

5.2 Responsabilisation 9

5.3 Dépenses prévues pour la Commission 10

Annexe A : Coût net du programme pour l'exercice 11

Annexe B : Autres renseignements 13

Liste des lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 13

Renvois : liste des rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission et des organismes connexes 13

Contacts pour autre information 14

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je tiens à préciser d'emblée que le principal objectif de la Commission, au cours de la période du présent rapport, continue à être l'administration efficace des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs de la fonction publique fédérale.

Toutefois, quand ce Rapport sur les plans et priorités sera déposé, les propositions de renouvellement des relations de travail dans la fonction publique du Canada du *Groupe de travail sur la modernisation sur la gestion des ressources humaines* auront vraisemblablement été rendues publiques. Cet événement marquant sera pour nous l'occasion idéale de rechercher des moyens de rajeunir les processus de négociation collective et d'arbitrage.

J'ai bon espoir que le nouveau régime législatif soulignera la nécessité d'un processus de règlement des conflits à la fois plus structuré et innovateur, car je suis convaincu que la mise en œuvre d'un tel processus est d'importance critique pour l'amélioration des relations entre les fonctionnaires et les employeurs.

À la Commission, nous croyons qu'il est très important pour que les relations de travail soient bonnes qu'on établisse et encourage une attitude propice au règlement des conflits. Nous offrons actuellement à nos clients un cours d'introduction à la médiation, mais nous devons en faire davantage pour relever ce défi. Un programme de formation plus étoffé sur le règlement des conflits faciliterait le transfert constant des connaissances et des compétences à nos clients. Notre formation permet aux représentants des fonctionnaires et des employeurs de se prévaloir du processus de règlement des conflits plus tôt, au palier local, avant que le problème n'escalade au point de risquer de devenir insoluble.

La Commission est toujours bien décidée à encourager dans la fonction publique de meilleures relations fondées sur la confiance et le respect mutuels. Nous allons donc continuer à coopérer avec les employeurs et les agents négociateurs en tenant des consultations avec eux pour nous assurer que leurs besoins sont compris et satisfaits. Bien entendu, qui dit nouvelle loi dit aussi nouvelle réglementation. Pour faciliter la transition, nous voulons lancer un processus de consultations avec nos clients au sujet de cette nouvelle réglementation.

Nous sommes à un moment critique pour les relations de travail en général et pour la Commission en particulier. Avec de bonnes ressources, nous pourrons bâtir un système plus solide, plus efficace et plus transparent, qui répondra aux besoins des fonctionnaires fédéraux pendant des années à venir.

Yvon Tarte,
président

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2003-2004 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004*.

- Le Rapport décrit fidèlement les plans et les priorités de la Commission.
- L'information sur les dépenses prévues figurant dans ce Rapport est compatible avec les instructions du Budget du ministre des Finances ainsi que du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Les renseignements que le Rapport contient sont complets et exacts.
- Le Rapport est basé sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

La structure de rapport sur laquelle ce document est basé est approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs qui nous ont été confiés.

Le président,

Yvon Tarte

Date : février 2003

SECTION II : RAISON D'ÊTRE

Notre mission consiste à promouvoir et à favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement, pour que le gouvernement puisse offrir ses services aux Canadiennes et aux Canadiens avec un minimum de perturbations.

La Commission :

- tient ses audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle, et elle rend ses décisions promptement;
- aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits elles-mêmes;
- veille à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consulte les parties afin d'améliorer ses processus et de leur en faciliter l'accès;
- éduque et informe sa clientèle et le public au sujet de son rôle, de ses services et de sa jurisprudence;
- favorise un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- assure l'utilisation efficace et efficiente de ses ressources.

SECTION III : APERÇU DE LA PLANIFICATION

La Commission a une enveloppe budgétaire calculée en fonction de ses dépenses de fonctionnement. Comme les fonctions essentielles dont elle est chargée sont non discrétionnaires et doivent être exécutées à la demande des parties, ce mécanisme de financement a été efficace jusqu'à maintenant. Toutefois, puisque nous envisageons la mise en œuvre d'un programme de formation plus étoffé sur les techniques de règlement des conflits, nous demandons au Conseil du Trésor d'autoriser des crédits nets qui permettraient à la Commission de recouvrer chez ses clients les coûts directs de sa formation. Les fonds recouvrés seraient ensuite réinvestis dans le programme de formation.

En définitive, le contexte de planification et l'orientation stratégique de la Commission seront fondés sur les préoccupations en matière de relations de travail des fonctionnaires, qui sont normalement exprimées par l'intermédiaire de leurs agents négociateurs, et sur celles des employeurs de la fonction publique en ce qui concerne sa gestion ainsi que la mise en œuvre du programme approuvé par le gouvernement de l'heure.

Les changements législatifs que le *Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines* compte proposer auront assurément des répercussions sur l'orientation stratégique de la Commission et sur les relations de travail. Le Conseil du Trésor va devoir approuver des crédits supplémentaires pour que la Commission puisse assumer les nouveaux rôles qu'on lui confiera.

La Commission continue d'être aux prises avec des difficultés résultant de la création d'agences spéciales qui sont des employeurs distincts. La restructuration des unités de négociation, la tenue de scrutins de représentation et la détermination des exclusions des fonctionnaires occupant des postes de gestion et de confiance sont toutes des tâches qui s'ajoutent à sa charge de travail.

La mise en œuvre d'une réforme de la classification aura elle aussi de grandes répercussions sur la négociation et pourrait entraîner de plus nombreuses demandes d'aide et d'intervention de la Commission.

SECTION IV : PLANS ET PRIORITÉS

Résultat stratégique	Priorités
Maintenir un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.	Mettre en œuvre et administrer une nouvelle législation. Réviser la réglementation conformément à la nouvelle législation. Mettre en œuvre un programme de formation plus étoffé sur les procédures de règlement des conflits. Produire une vidéo de formation éducative sur les procédures classique et accélérée d'arbitrage des griefs. Mettre en œuvre un cadre de gestion moderne. Continuer de perfectionner le site Web de la Commission conformément aux critères de GED.

Les deux premières priorités énoncées au tableau ci-dessus sont entièrement dépendantes des résultats du rapport du *Groupe de travail sur la modernisation sur la gestion des ressources humaines*. Une fois que les propositions de changements législatifs du Groupe de travail seront rendues publiques, la Commission va réaligner ses ressources en conséquence.

Dans le cadre de sa stratégie de communications, la Commission compte produire une deuxième vidéo éducative expliquant les procédures classique et accélérée d'arbitrage des griefs. La production de cette vidéo ne sera possible que si le Conseil du Trésor approuve la demande de la Commission de recouvrer les coûts directs de la formation chez ses clients.

En plus de s'acquitter de ses fonctions essentielles, la Commission va continuer à participer activement à des initiatives pangouvernementales. Elle compte mettre la dernière main à l'élaboration d'un plan d'action pour une gestion moderne au début de 2003-2004; entre-temps, elle a déjà pris des initiatives afin d'intégrer la fonction de contrôleur moderne comme élément clé de son programme d'amélioration de la gestion. En outre, elle continue à perfectionner son site Web conformément à l'initiative du gouvernement en direct.

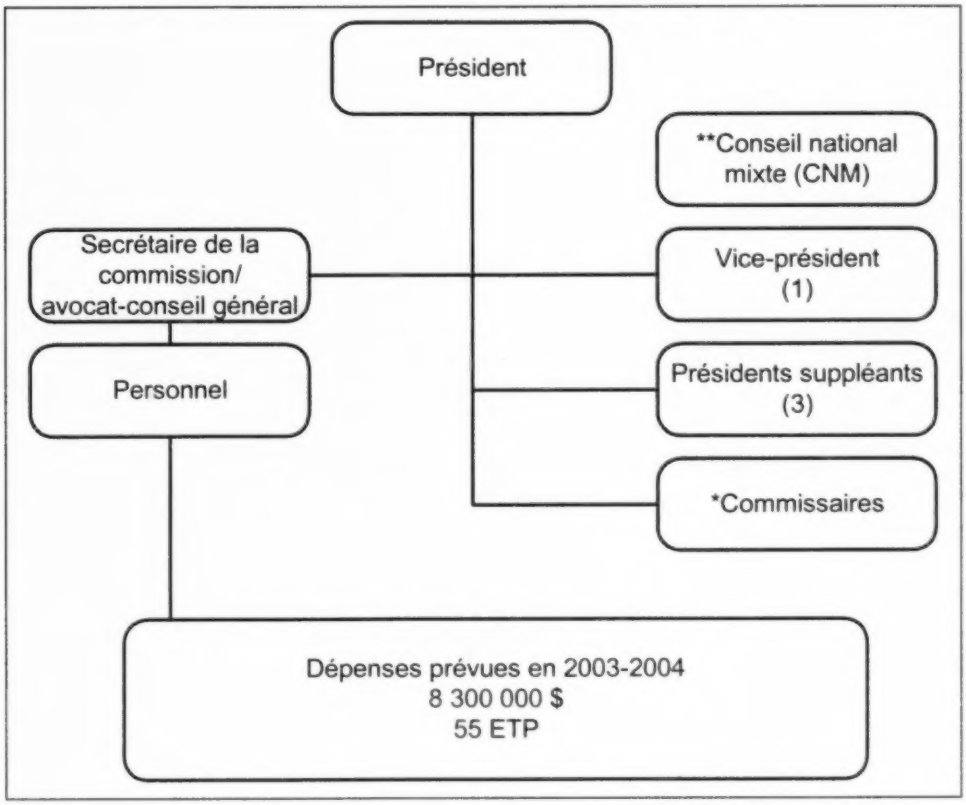
SECTION V : ORGANISATION

5.1 Secteur d'activité

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a qu'un secteur d'activité, les relations de travail dans la fonction publique.

5.2 Responsabilisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)



* Le nombre des commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor que le gouverneur en conseil

peut désigner. Pour virtuellement toutes les années depuis la création de la Commission, le ministre ainsi désigné était le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La Loi prévoit qu'il incombe à ce ministre de présenter le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents nécessaires en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. C'est aussi lui qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

5.3 Dépenses prévues pour la Commission

(En millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2002-2003*	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Budget principal des dépenses	5,9	6,6	6,2	6,2
Plus :				
Ajustements **	1,1	0	0	0
Coût des services reçus gratuitement	1,7	1,7	1,7	1,7
Coût net du programme	8,7	8,3	7,9	7,9
Équivalents temps plein	**55**	**55**	**55**	**55**

* Meilleure prévision du total des dépenses prévues jusqu'à la fin de l'exercice.

** Approbations obtenues depuis le Budget principal des dépenses, y compris celles obtenues dans les Budgets supplémentaires.

Les dépenses prévues pour 2003-2004 comprennent une somme de 469 000 $ pour l'initiative de modernisation de la gestion des ressources humaines. Cette somme ne sera pas disponible les années suivantes.

ANNEXE A : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'EXERCICE

(En millions de dollars)	**Commission des relations de travail dans la fonction publique**
Dépenses prévues nettes (budgétaires et non budgétaires brutes dans le Budget principal des dépenses)	6,6
Plus :	
Services reçus gratuitement	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1,4
Contributions correspondant à la part de l'employeur des cotisations d'assurance du personnel et aux dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	0,3
Coût net du programme en 2003-2004	**8,3**

ANNEXE B : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Liste des lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35
- Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., 1993
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 (2^{e} Supp.), ch. 33
- Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon, L.Y. 2001, ch. 14
- Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans l'éducation du Yukon
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. 1986, ch. 142
- Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon

Renvois
Liste des rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission et des organismes connexes

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans l'éducation du Yukon
- Rapport annuel de la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*

- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (recueil des résumés de décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois l'an)

Contacts pour autre information

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél. : 990-1800

Général :	Télécopieur : 990-1849
Services des opérations :	Télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Courrier électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400 : /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail